



MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS  
SECRETARIA EXECUTIVA  
SUBSECRETARIA DE GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO  
COORDENAÇÃO-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS  
COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

MINUTA

Brasília, 31 de dezembro de 2025.

## RELATÓRIO

### 1. INTRODUÇÃO

1.1. Este Relatório Gerencial Consolidado de Monitoramento do Programa de Gestão e Desempenho - PGD do MPOR foi elaborado em atendimento à Portaria SE/MPOR nº 345, de 29 de julho de 2024, e em estrita conformidade com a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023. O documento tem como propósito apresentar uma análise aprofundada dos resultados e benefícios da implementação do PGD, integrando dados estatísticos de desempenho institucional com uma avaliação qualitativa dos desafios operacionais e normativos.

1.2. A consolidação das informações visa fornecer à gestão uma visão 360 graus do programa, abrangendo desde a performance das entregas até a percepção e as dificuldades enfrentadas pelos gestores e representantes da Rede PGD.

1.3. Para tanto, a estrutura deste relatório adotará como referência o [Guia de Conteúdos para Sítios Eletrônicos Oficiais do PGD](#).

### 2. DESENVOLVIMENTO

#### Ato de autorização e atos de instituição:

2.1. [Portaria nº 338, de 23 de julho de 2024](#): Autoriza a instituição do Programa de Gestão e Desempenho - PGD no âmbito do Ministério de Portos e Aeroportos-MPOR.

2.2. [Portaria SE/MPOR nº 345, de 29 de julho de 2024](#): Institui o Programa de Gestão e Desempenho no âmbito do Ministério de Portos e Aeroportos, estabelecendo orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observadas pelas unidades.

#### Nome do sistema informatizado utilizado para gestão, controle e transparência do PGD:

2.3. Sistema PGD Petrvs via ColaboraGov - <https://mpor.pgd.gestao.gov.br>.

2.4. A análise qualitativa dos históricos de conversas dos grupos de WhatsApp da Rede PGD e do Sistema PGD Petrvs, totalizando 3.168 (três mil, cento e sessenta e oito) mensagens, revela um resultado fundamental: a criação de uma comunidade de prática engajada. Este engajamento, no entanto, expõe dois conjuntos de desafios que, se resolvidos, maximizarão os benefícios do PGD: problemas técnicos do sistema e dúvidas normativas complexas.

#### 2.4.1. Problemas Críticos na Utilização do Sistema PGD Petrvs:

2.4.2. A alta frequência de termos como "Sistema" (192), "Problema" (179) e "Erro" (152) indica que a instabilidade e as falhas técnicas são o principal obstáculo operacional enfrentado pelos gestores.

<b>Categoria de Problema</b>	<b>Detalhamento da Dissertação</b>
Instabilidade e Falhas	<p>A recorrência de falhas técnicas sugere que o sistema PGD Petrvs ainda não atingiu a estabilidade ideal. A necessidade de recorrer a grupos de suporte para resolver "Erros" e "Problemas" impacta a produtividade dos gestores e servidores, desviando o foco da gestão de resultados para a solução de bugs. A alta menção aos termos "Versão" (159), "Clonar" (10) e "Cadastrar" (12) demonstra que as atualizações do sistema e as funcionalidades de fluxo de trabalho básico, como iniciar um novo ciclo de PGD, não são intuitivas.</p>
Usabilidade e Fluxo de Trabalho	<p>A regra de negócio do "bloqueio para inclusão" de novos planos quando há pendências anteriores, por exemplo, gera confusão e frustração, exigindo esclarecimento constante.</p> <p>Ademais, as mudanças nas regras de negócio são recorrentes. A mais recente, de "criticar" planos de trabalho já concluídos e avaliados, mas sem registro de execução, mesmo que em apenas uma atividade, gerou um passivo enorme de planos de trabalho com pendências.</p> <p>Por fim, observa-se que a atualização do Sistema tem ocasionado falhas em alguns planos de trabalho de (revogação da homologação), inviabilizando a sua avaliação. A ação corretiva derruba o registro de execução e requer retrabalho.</p>
Acesso a Informações Gerenciais	<p>A dificuldade em acessar o "Painel" (20) Gerencial e a alta frequência do termo "Link" (155), muitas vezes associada a links quebrados ou inacessíveis, são críticas.</p> <p>O Painel Gerencial é a ferramenta essencial para a extração de dados para relatórios como este.</p> <p>A falha nessa funcionalidade compromete a capacidade do órgão de realizar o monitoramento e a avaliação exigidos pela IN nº 24/2023.</p>

2.4.3. Os temas mais debatidos refletem a complexidade da aplicação da IN nº 24/2023 em situações não triviais, exigindo a consolidação de entendimentos por parte do órgão central.

Tema Normativo	<p>Detalhamento da Dissertação</p> <p>O termo "Avaliação" (46) é o mais frequente entre os temas de gestão.</p>
Processo de Avaliação	<p>As dúvidas se concentram na aplicação de regras em casos de afastamento (ex: licença) e na correlação entre a execução do Plano de Trabalho e o Plano de Entrega.</p> <p>Isso sinaliza que o ciclo de avaliação, embora central, ainda carece de diretrizes operacionais unificadas e claras.</p>
Regras de Fim de Ano	<p>O tema "Recesso" (25) e "Compensação" (18) é sazonal, mas urgente.</p> <p>As dúvidas sobre como o PGD Petrvs deve refletir o recesso, quais códigos de afastamento usar e como a compensação deve ser feita para servidores em PGD presencial demonstram a necessidade de uma Nota Técnica imediata para orientar a Rede PGD.</p>
PGD em Casos Especiais	<p>Questões sobre "Teletrabalho no Exterior" (15), "Licença" (19) e a participação de servidores PCD revelam a necessidade de consolidar o entendimento sobre a aplicação do PGD em situações que envolvem outras legislações (ex: Lei nº 8.112/90).</p> <p>A ausência de base legal expressa para temas como "Hora Extra" no PGD (3 menções) também demonstra a busca por clareza em um regime que substitui o controle de ponto.</p>

2.4.4. Sobre a utilização do Sistema por este Ministério, importante contextualizar ainda que a [Portaria SE/MPOR nº 345, de 29 de julho de 2024](#), apresenta desafios de compatibilização com os requisitos atualmente disponíveis no Sistema PGD Petrvs, especialmente no que se refere ao reconhecimento da Secretaria-Executiva como autoridade instituidora no âmbito do Ministério. Com isso, vários servidores não conseguem criar planos de trabalho, porque não acham o regramento institucional.

#### **Nomes dos representantes do órgão ou entidade junto à Rede PGD:**

2.5. Os representantes do MPOR junto à Rede PGD são:

**Titular:** LEANDRO LIMA DA CUNHA, Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas (à época), e-mail: leandro.cunha@mpor.gov.br, hoje alterado para AYALA DO CARMO TANIOS NEMER, Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas (atual), e-mail: ayala.nemer@mpor.gov.br

**Suplente:** TARCÍSIO SALES DOS SANTOS, Coordenador de Desenvolvimento de Pessoas, e-mail: tarcisio.santos@mpor.gov.br

**Suplente:** ANDREIA VANESSA DA SILVA ALBUQUERQUE, Chefe da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas, e-mail: andreia.albuquerque@mpor.gov.br

**Suplente:** PATRÍCIA DE SALES BELO, Chefe da Divisão de Cadastro e Legislação de Pessoal, e-mail: patricia.belo@mpor.gov.br

**Suplente:** PATRICIA ANAISSI CASTRO, Analista I - Administração, e-mail: patricia.castro@mpor.gov.br

**Suplente:** LUCAS WOLNEY GOMES FIGUEIRA, Coordenador de Cadastro e Legislação de Pessoal, e-mail: lucas.figueira@mpor.gov.br

**Resultados obtidos com o PGD:**

2.6. No que se refere à maturidade institucional e à vinculação dos planos de entrega e de trabalho aos objetivos e metas organizacionais, destaca-se que o Ministério de Portos e Aeroportos encontra-se em processo de consolidação de sua estrutura administrativa e de sua força de trabalho, em consonância com a sua recente criação. Nesse contexto, o Planejamento Estratégico para o período de 2025–2028, instituído pela Portaria nº 343, de 2 de junho de 2025, estabelece os eixos e diretrizes estratégicas que vêm orientando, de forma progressiva, o alinhamento das iniciativas institucionais, inclusive no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho.

2.7. Assim, a mensuração mais ampla e comparável dos resultados do PGD encontra-se em fase de amadurecimento, à medida que os instrumentos de planejamento, monitoramento e avaliação institucional são gradualmente integrados. Ainda assim, observa-se que a adoção do PGD tem contribuído de forma relevante para o fortalecimento da capacidade institucional do Ministério, configurando-se como instrumento estratégico para a atração, a retenção e o engajamento da força de trabalho.

2.8. Nessa seara, o PGD MPOR está condizente com a [Portaria nº 343, de 2 de junho de 2025](#), que define como Eixo Estratégico e Objetivo Institucional:

Eixo “Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Institucional”, que busca fortalecer a cultura de gestão por resultados, ampliar a qualidade de vida no trabalho e fomentar a inclusão de servidores com deficiência.

2.9. Ainda, fundamenta-se na [Portaria MPOR nº 58, de 22 de fevereiro de 2024](#), que institui a Política de Sustentabilidade e o Pacto pela Sustentabilidade no âmbito do Ministério de Portos e Aeroportos, que, dentre seus princípios e objetivos, constam:

- 2.9.1. Promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e acessível, com ênfase na igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência;
- 2.9.2. Valorização da diversidade e equidade de condições de trabalho;
- 2.9.3. Otimização de deslocamentos e estímulo a modelos de trabalho sustentáveis, como o teletrabalho, que contribuem para a redução da pegada de carbono e melhoria da qualidade de vida no trabalho.

**Canais internos de atendimento e suporte para os participantes de PGD:**

2.10. De modo a propiciar a conformidade do PGD MPOR, promovemos treinamentos e plantões de dúvidas, conforme calendário abaixo:

DATA	PÚBLICO	TURMA	HORÁRIO
09/09/2025	SERVIDORES	A	09h às 13h
09/09/2025	SERVIDORES	B	14h às 18h
10/09/2025	CHEFIAS	Única	14h às 18h
13/10/2025	SERVIDORES	Plantão de Dúvidas	14h às 16h
14/10/2025	CHEFIAS	Plantão de Dúvidas	14h às 16h

2.11. Ao todo, 115 (cento e quinze) servidores foram beneficiados com essa ação de desenvolvimento.

2.12. Adicionalmente, no dia 03 de dezembro de 2025, foi realizada a "Oficina de Gestão de Desempenho com Foco no Feedback". Nesse contexto, **as chefias, público alvo desta ação de desenvolvimento**, foram capacitadas para desempenhar o papel central na promoção de ambientes saudáveis, na gestão da carga individual de trabalho, no apoio à saúde mental e bem-estar das suas equipes, bem como no estímulo ao engajamento e à construção de relações de confiança, colaboração e alinhamento com os objetivos institucionais.

2.13. Desse modo, a realização da Oficina de Gestão de Desempenho com Foco no Feedback se constitui em ação estratégica para o fortalecimento das competências gerenciais das chefias do Ministério de Portos e Aeroportos, em conformidade com as políticas de desenvolvimento de pessoas, qualidade de vida no trabalho e prevenção de riscos psicossociais.

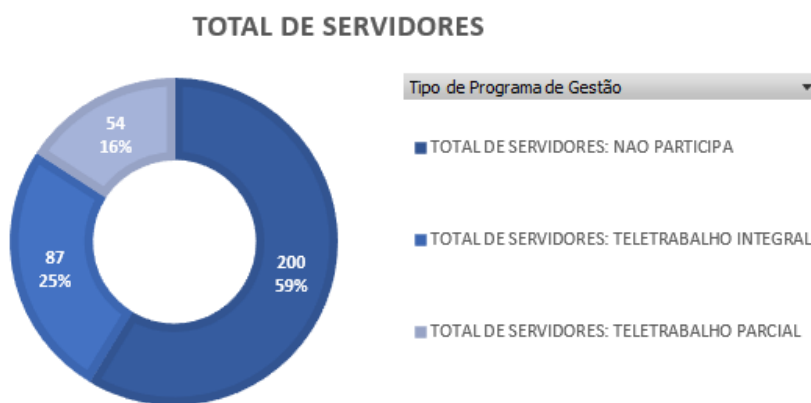
2.14. Para tanto, além de buscar proporcionar um ambiente favorável ao desenvolvimento, a iniciativa também se propõe a fortalecer práticas que promovam a integração e o engajamento das equipes, o desenvolvimento de competências gerenciais, a redução de riscos psicossociais, o fortalecimento da segurança psicológica e o clima organizacional dentre outros, a ação de desenvolvimento objetiva, sobretudo, mostrar como o Programa de Gestão do Desempenho (PGD) e, consequentemente, o Sistema PGD Petrvs podem ser utilizado como instrumento de acompanhamento contínuo.

2.15. O MPOR mantém Chat permanente no Microsoft Teams "Plantão de Dúvidas - Sistema PGD Petrvs", do qual participam 258 (duzentos e cinquenta e oito) servidores. Pelo mesmo canal realizamos "Plantões Tira-Dúvidas" semanais.

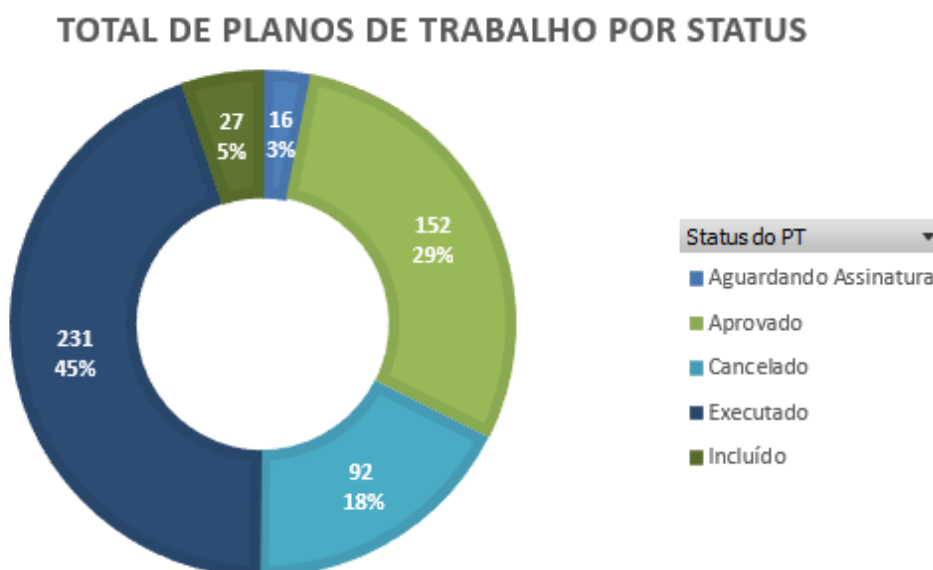
2.16. Em percentual, temos 44% (quarenta e quatro por cento) da força de trabalho em PGD, sendo, recorrentemente, capacitados de forma ampla, inclusive com suporte individualizado para os servidores com mais de 60 (sessenta) anos.

#### **Análise estatística sobre o PGD na instituição:**

2.17. Força de trabalho e adesão ao PGD MPOR:

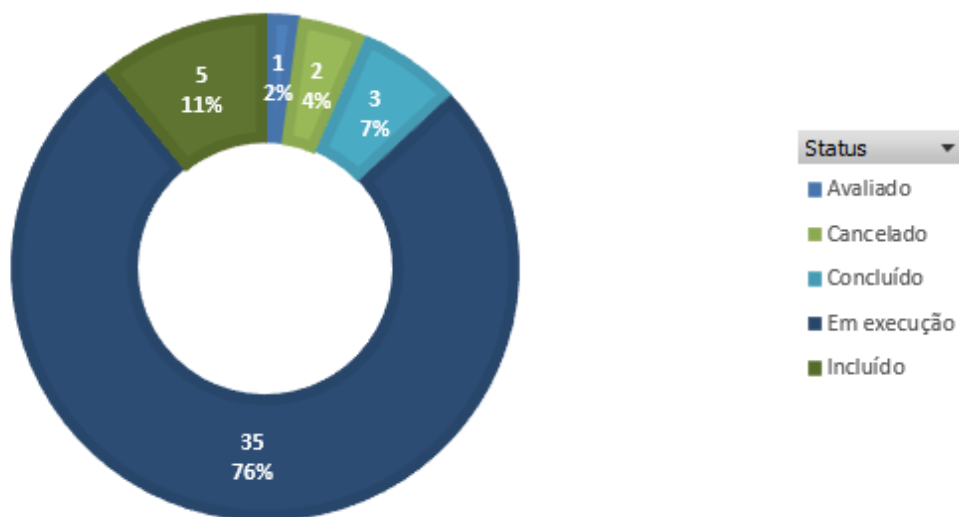


2.18. Planos de Trabalho por Status:



2.19. Planos de Entrega por Status:

## TOTAL DE PLANOS DE ENTREGA POR STATUS



2.20. Importante considerar na interpretação dos dados e estatísticas acima as peculiaridades do PGP MPOR:

2.20.1. No que concerne à **quantitativo de vagas e aos percentuais definidos no art. 7º da Portaria SE/MPOR nº 345/2024**, observa-se que o caput fixa os seguintes limites máximos, em relação ao total de agentes públicos de cada unidade:

I - **Teletrabalho em regime de execução parcial: até 20%;**

II - **Teletrabalho em regime de execução integral: até 20%.**

2.20.2. Entretanto, o § 2º do mesmo artigo prevê exceção expressa à contagem desses percentuais:

*“§ 2º Poderão participar do PGD, em regime de execução parcial ou integral, sem comprometer os percentuais estabelecidos no caput, os empregados de empresas estatais requisitados e os servidores lotados na Coordenação-Geral de Fomento que exerçam atividades relacionadas ao Fundo da Marinha Mercante e que estejam em teletrabalho à época da publicação desta Portaria.”*

2.20.3. Embora o dispositivo acima trate especificamente de hipóteses excepcionais relativas ao Fundo da Marinha Mercante e empregados requisitados, deve-se destacar que **o limite percentual estabelecido no art. 7º se aplica às vagas disponíveis no momento da seleção.**

2.20.4. Sendo assim, 41% do total da força de trabalho, 141 servidores participam do PGD MPOR.

2.20.5. Os planos de trabalho apresentam duração média de 110 dias. No entanto, verifica-se atualmente a existência de 152 planos em execução e outros 43 em fase de inclusão ou pendentes de assinatura, quantitativo que supera o número de servidores disponíveis.

2.20.6. Podemos inferir a necessidade de avaliação quanto à distribuição das demandas e adoção de medidas que assegurem equilíbrio na carga de trabalho:

2.20.6.1. A [Portaria SE/MPOR nº 345, de 29 de julho de 2024](#), apresenta desafios de compatibilização com os requisitos atualmente disponíveis no Sistema PGD Petrvs, especialmente no que se refere ao reconhecimento da Secretaria-Executiva como autoridade instituidora no âmbito do Ministério. Com isso, vários servidores não conseguem criar seus planos de trabalho, porque não achavam o regimento institucional, o que corroborou para um atraso nos registros de execução, uma vez que o problema só foi conhecido com as recorrentes atualizações do Sistema Petrvs;

2.20.6.2. Os servidores afetados pela "Centralização das

Carreiras Administrativas no MGI - operacionalização do art. 214 da Lei 15.141/2025" - tiveram seus planos de trabalho já em execução impactados pela mudança e criaram novos por meio da nova matrícula de cessão ou de exercício descentralizado;

2.20.6.3. A atualização do Sistema tem gerado falhas na execução dos planos de trabalho existentes.

2.20.7. Os planos de entrega têm duração média de 341 dias. Como o PGD MPOR foi implementado há apenas 1,5 ano e o órgão é recente, 76% dos planos permanecem em execução, o que reflete a adesão gradual e o processo de consolidação do modelo.

#### **Informações sobre teletrabalho no exterior:**

2.21. No momento, há apenas um requerimento de teletrabalho no exterior, ainda pendente de deliberação.

#### **2.22. Desafios e Evolução do PGD no MPOR**

2.22.1. Principais Desafios:

- **Impacto na Equipe:** A implementação exige sensibilidade quanto ao engajamento dos servidores, especialmente nos servidores com mais dificuldade com meios tecnológicos, que sentem mais o impacto de mudanças bruscas nas regras.
- **Capacidade Operacional:** A gestão técnica e comercial do Sistema PGD Petrvs no Ministério é conduzida por equipe com atribuições múltiplas, o que demanda priorização contínua de atividades. Nesse contexto, a adoção de ações concentradas e dedicadas, a exemplo de forças-tarefa específicas, requer avaliação criteriosa quanto à disponibilidade de recursos humanos, em consonância com a capacidade operacional do órgão.
- **Atualizações Repentinhas e ausência de treinamentos:** Mudanças constantes e imediatas no sistema, aliadas a ausências de treinamentos por parte do MGI e a um suporte limitado do tipo "Plantões Tira-dúvidas", aumentam a complexidade das atividades e gera insegurança operacional.
- **Impactos Operacionais e Necessidade de Ajustes:** Atualizações recentes do sistema demandaram correções em planos de trabalho anteriormente concluídos, exigindo a realização de ajustes retroativos. Esse cenário tem implicado esforço operacional adicional por parte dos servidores e gestores, requerendo acompanhamento contínuo para assegurar a regularidade dos registros e a confiabilidade das informações.

2.23. **Questões Técnicas e Soluções:**

- **Limitação de Configuração Hierárquica no Sistema:** Atualmente, o sistema não reconhece a Secretaria-Executiva como autoridade máxima do Ministério, o que impede a criação de planos para diversos servidores.
- **Solução Proposta:** A orientação proposta pelo MGI é cadastrar o regramento institucional na "raiz" do órgão (Ministério), o que será possível a partir de julho de 2026.
- **Capacitação:** Treinamentos recentes mostraram que os problemas enfrentados não eram apenas falta de conhecimento dos servidores, mas sim limitações do próprio Sistema Petrvs, que não suporta o modelo de PGD instituído no Ministério.



**Considerações finais sobre o PGD na organização:**

2.24. No âmbito do MPOR, a [Portaria nº 338, de 23 de julho de 2024](#), autorizou a instituição do Programa de Gestão e Desempenho - PGD e a [Portaria SE/MPOR nº 345, de 29 de julho de 2024](#), instituiu o Programa de Gestão e Desempenho. Enquanto minutas, ambas foram objeto de análise e manifestação jurídica consubstanciada no PARECER n. 00106/2024/CONJUR-MPOR/CGU/AGU, constante do Processo nº 50020.003497/2024-33, que conclui:

20. Ademais, a **edição da Portaria de Instituição do PGD** (SEI 8403485) **pode ser "delegada"**, na forma do artigo 3º, § 4º, do mesmo Decreto Presidencial nº 11.072/2022, "aos dois níveis hierárquicos imediatamente inferiores com competência sobre a área de gestão de pessoas".

(...)

22. Portanto, **resta patente a competência da Secretária Executiva para instituição do ato normativo em tela.**

(...)

63. Em razão do exposto, ressalvados os aspectos técnicos e econômicos, bem como os relativos à conveniência e oportunidade, fora das competências deste órgão de assessoramento jurídico, **opina-se pela legalidade da edição das Portarias** (SEI 8397550 e SEI 8403485), condicionada ao atendimento das recomendações contidas nos parágrafos 23, 34, 42, 54, 57, 58 e 62, deste parecer. (nossos grifos)

2.25. Os referidos atos normativos foram comunicados ao Comitê Executivo do PGD (CPGD) em 18 de outubro de 2024.

2.26. Nesses termos, resumimos as principais orientações, critérios e procedimentos gerais estabelecidos pela [Portaria SE/MPOR nº 345, de 29 de julho de 2024](#), que adentram na discricionariedade da gestão, conforme a [IN nº 24/2023](#):

2.26.1. O PGD, instituído pela Secretaria-Executiva, passa a ser válido **para todas as unidades do MPOR**.

2.26.2. Na modalidade de teletrabalho, regime de execução parcial, é permitido até dois dias por semana de teletrabalho.

2.26.3. O limite máximo de participantes é 40% da força de trabalho de cada unidade, sendo 20% em regime de execução parcial e 20% em regime de execução integral, ressalvadas as exceções.

2.26.4. As convocações para comparecimento presencial dos participantes em teletrabalho integral deverão ser apresentadas com, no mínimo, 7 (sete) dias de antecedência para o participante que não resida no Distrito Federal e com, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas de antecedência para o participante que resida no Distrito Federal.

2.26.5. Casos omissos serão deliberados pela Secretaria-Executiva do MPOR.

2.26.6. A possibilidade de teletrabalho no exterior será objeto de decisão própria futura.

2.27. Conforme se observa, a [Portaria SE/MPOR nº 345, de 29 de julho de 2024](#), entrou em vigência em 29 de julho de 2024, ou seja, já com a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024, publicada e anteriormente à publicação da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SRT-SGP/MGI nº 20, de 23 de janeiro de 2025.

2.28. Nesses termos, elaboramos o quadro abaixo que sintetiza as diferenças da [Portaria SE/MPOR nº 345, de 29 de julho de 2024](#) em relação à [IN nº 24/2023](#), que podem voltar à consideração da alta gestão como forma de alinhamento normativo e estratégias de aperfeiçoamento:

**Análise Comparativa entre IN nº 24/2023 e Portaria MPOR nº 345/2024**

<a href="#">IN nº 24/2023</a>	Previsão na Portaria 345/2024	Lacuna / Omissão
Modalidade presencial do PGD (modalidade legítima segundo IN)	<input type="checkbox"/> Não prevista	A Portaria prevê apenas teletrabalho (parcial ou integral).

<a href="#">IN nº 24/2023</a>	Previsão na Portaria 345/2024	Lacuna / Omissão
<b>Inclusão de contratados por tempo determinado e estagiários no rol de possíveis participantes com flexibilização de regras</b>	<input type="checkbox"/> Não prevista	A Portaria restringe a participação a “servidores efetivos”, comissionados “em lei de livre nomeação e exoneração” (de nível 12 ou inferiores) ou “empregados públicos em exercício no âmbito do MPOR” (Art. 6, I–III), sem mencionar estagiários ou contratados temporários

3. **CONCLUSÃO:**

- 3.1. O Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no Ministério de Portos e Aeroportos -MPOR permanece em fase de consolidação, sendo a superação das limitações técnicas do Sistema PGD Petrvs, aliada à atualização do arcabouço normativo interno, condição essencial para o alcance de sua plena maturidade.
- 3.2. A operacionalização do PGD em um órgão ainda em processo de organização de sua força de trabalho e de seus instrumentos de gestão requer atenção à capacidade institucional e ao nível de engajamento dos servidores, o qual vem apresentando evolução gradual. Nesse contexto, as dificuldades enfrentadas por parte da força de trabalho no uso de ferramentas tecnológicas e as alterações frequentes nas regras de negócio tendem a produzir impactos mais significativos, ampliando a complexidade da gestão do Programa.
- 3.3. As atualizações sistêmicas necessárias à garantia de integridade, rastreabilidade e confiabilidade das informações têm sido implementadas, em alguns casos, de forma concomitante à execução cotidiana das atividades, o que demanda esforços adicionais de adaptação por parte dos gestores e servidores. Alterações que implicam revisões de planos de trabalho pretéritos intensificam esse cenário, exigindo acompanhamento contínuo e medidas de mitigação que assegurem a regularidade da execução do PGD.
- 3.4. Nesse sentido, mostra-se essencial o fortalecimento do diálogo institucional com o órgão central, de modo a alinhar as evoluções do Sistema à capacidade operacional dos órgãos setoriais, considerando suas especificidades, o estágio de implantação do Programa e a disponibilidade de recursos humanos para sua gestão.
- 3.5. Cumpre destacar que o processo interno de aprendizagem no MPOR quanto às funcionalidades e limitações do Sistema vem ocorrendo de forma gradual e consistente, intensificando-se a partir da realização de ações estruturadas de capacitação, direcionadas a servidores e gestores, inclusive com a oferta de plantões de esclarecimento. Ressalta-se, ainda, que a equipe responsável pela gestão negocial e pela execução do Sistema é reduzida e acumula múltiplas atribuições, o que impõe limites à adoção de ações corretivas retroativas de maior envergadura.
- 3.6. Apesar dos desafios identificados, o Programa de Gestão e Desempenho vem alcançando seus objetivos no âmbito do MPOR, configurando-se como instrumento relevante de modernização administrativa, de aprimoramento da gestão de pessoas e de fortalecimento da cultura de gestão por resultados, com perspectivas de aperfeiçoamento contínuo.

**TOMÉ FRANCA**

**SECRETÁRIO-EXECUTIVO**

**AUTORIDADE INSTITUIDORA**

**MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS**





Documento assinado eletronicamente por **Tomé Barros Monteiro da Franca, Ministro de Estado de Portos e Aeroportos - Substituto**, em 09/01/2026, às 18:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 3º, inciso V, da Portaria nº 446/2015 do Ministério dos Transportes.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site  
[https://sei.transportes.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&acao\\_origem=documento\\_conferir&lang=pt\\_BR&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.transportes.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&lang=pt_BR&id_orgao_acesso_externo=0),  
informando o código verificador **10713652** e o código CRC **4D7242C1**.



**Referência:** Processo nº 50020.006610/2025-13



SEI nº 10713652

Esplanada dos Ministérios Bloco R, - Bairro Zona Cívico Administrativ  
Brasília/DF, CEP 70044-902  
Telefone: